

Environment

環境

❖ 脱炭素の推進と再生可能エネルギーの拡大

ACTION 01

2050カーボンニュートラルへの取り組み

エンビプログループは、すべての事業から排出される温室効果ガスを削減し、2050年までにカーボンニュートラルを目指します。2020年度のCO₂排出量は9,893トンとなり、2018年度比で約24%削減されました。CO₂排出量のうち、電力由来(スコープ2)のものはRE100宣言当初約7割を占めていましたが、再生可能エネルギー電力への切り替えを推進することで排出量の継続的な削減を実現しています。スクラップや廃棄物の再資源化をはじめとする事業活動全体をカーボンニュートラルとすることで、脱炭素とサーキュラーエコノミーの実現を通して社会課題の解決に貢献していきます。

スコープ1+2 CO₂排出実績と目標 (t)

ACTION 02

RE100目標に対する成果

当グループは、事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー100%化にコミットする国際イニシアチブである「RE100」に加盟しており、2020年12月にはRE100達成年度を20年前倒し、2030年としています。2020年度の電力消費量に占める再生可能エネルギーの割合は35.0%となりました。2021年4月には当グループの(株)エコネコルにおいて、本社を含む事業所および工場で使用される電力の再生可能エネルギーへの切り替えが完了しました。これにより、グループ全体で消費する電力の約95%が再生可能エネルギーとなり、事業活動によるCO₂排出量を2021年度には約6割削減(2018年度比)できる見込みです。

電力消費量/再生可能エネルギー比率の実績と目標



RE100 | CLIMATE GROUP | CDP



2021年6月時点の再生可能エネルギー比率

ACTION 03

サーキュラーエコノミーの新たな取り組み

当グループは、2021年6月から実施された、東京丸の内エリアにおける廃プラスチックの資源循環モデルの実証実験に参加しました。廃プラスチック製品などのポストコンシューマーリサイクル材(PCR材)は多品種かつ少量で発生するため、回収が難しいとされています。本取り組みではPCRサプライチェーンを構成する企業と協働し、物流の効率化やトレーサビリティの確立を通して、PCRの回収・運搬から消費材製品として再製品化するまでの一連のサプライチェーンシステムの構築に向けた調査・検証を行いました。当グループは、回収された廃プラスチックの再生原料化を実施しています。

マテリアルバランス

Environment 環境

INPUT

スクラップ・廃棄物・原材料 717.8千t^{※1}

スクラップ・ 廃棄物	加工量	金属スクラップ	156.1千t	
		混合廃棄物	42.7千t	
		廃プラスチック	1.1千t	
		廃自動車	9.7千t	
		廃電子機器	7.2千t	
		木くず	3.6千t	
		古紙	8.0千t	
		古着	0.0千t	
		廃電池	1.3千t	
		小計	229.8千t	
		流通量	鉄スクラップ	446.8千t
			非鉄金属	7.3千t
			廃プラスチック	0.6千t
	古紙		8.8千t	
	古着		2.6千t	
	木質ペレット・PKS		10.4千t	
	小計	476.5千t		
	リユース	中古自動車・トラック	2,735台	
	原材料	ゴムチップ原料	11.5千t	
INPUT総計^{※1}		717.8千t		

^{※1}スクラップ・廃棄物、原材料の合計（リユースは除く）

OUTPUT

再生原材料・製品・処理委託 691.8千t^{※1}

再生原 材料	加工量	鉄	43.2千t
		非鉄金属	9.7千t
		プラスチック原料	0.1千t
		燃料原料	29.1千t
		木質チップ原料	2.8千t
		製紙原料	8.1千t
		古着原料	0.0千t
		ブラックマス	0.6千t
		その他	2.6千t
		小計	96.2千t
		加工流通量 ^{※2}	鉄
	非鉄金属		5.0千t
	小計		106.1千t
	流通量 ^{※3}	鉄	420.0千t
		非鉄金属	7.1千t
		プラスチック原料	0.6千t
		燃料原料	10.4千t
		製紙原料	8.7千t
		古着原料	2.6千t
小計		449.5千t	
合計		651.8千t	
リユース	中古自動車・トラック	2,698台	
	中古パーツ	280コンテナ数	
製品	ゴムチップ系製品	10.7千t	
処理委 託	リサイクル	マテリアルリサイクル	1.2千t
		サーマルリサイクル	15.3千t
	廃棄	単純焼却	3.6千t
		埋立	9.3千t
合計	29.3千t		
OUTPUT総計^{※1}		691.8千t	

^{※1}再生原材料、製品、処理委託の合計（リユースは除く）

^{※2}加工した資源物を海外などに流通させた量

^{※3}商社機能により資源物を流通させた量

エネルギー・水

燃料	63.7TJ
電力	18.1GWh
水	23.0千m ³

CO₂排出量(スコープ1+2) 9.9千t

スコープ1	4,307t
スコープ2	5,587t

CO₂排出量(スコープ3) 92.5千t

カテゴリ1	購入した製品・サービス	15,402t
カテゴリ2	資本財	1,564t
カテゴリ3	scope1、2に含まれない 燃料及びエネルギー活動	1,912t
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	69,577t
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	3,779t
カテゴリ6	出張	62t
カテゴリ7	雇用者の通勤	217t

[※]その他カテゴリの排出量把握およびデータの精緻化については次年度以降進めていきます

再資源化率[※] 94.5%
[※]再資源化率はOUTPUT「(加工量+加工流通量+リサイクル)÷(加工量+加工流通量+リサイクル+廃棄)×100」にて算出

OUTPUT総計 691.8千t

TCFD 提言に沿った情報開示

基本的な考え方

パリ協定では産業革命前に比べて世界の平均気温上昇を2°C未満に抑える合意がなされ、脱炭素へ向けた取り組みが各国で進められています。このような中で金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」は2017年6月に最終報告書を公表しました。日本では2018年12月の経済産業省による、「気候関連財務情報開示に関するガイダンス(TCFD ガイダンス)」の公表などにより、TCFD提言への対応に向けた機運は高まっています。

エンビプロ グループでは、2019年5月に「TCFD提言」への賛同を表明し、また、2020年12月には2050年までに当グループで扱うスクラップや廃棄物の処理およびリサイクルを含む、すべての事業から排出される温室効果ガス実質ゼロを目指すことを決定しています。資源問題と気候変動問題は、個別の問題ではなく相互に密接に関連しており、地球規模の社会課題です。際限のない資源採掘や温室効果ガスの排出は、持続可能性を損なうものであり、私たちが共有している地球の資源と自然環境を未来に残すためにはその解決が望まれます。サプライチェーンの最後に位置する資源循環事業を担う当グループは、この重要な社会課題の両方に事業を通じて取り組むことができる事業特性を有しており、まさに当グループが果たすべき社会的責任であると考えています。

サステナビリティ推進体制

当グループのサステナビリティ推進体制は気候変動対応を含むサステナビリティ戦略に関する方針・施策について推進すべく、当社の代表取締役社長をはじめ、常勤役員ならびに執行役員および一部の関連部門長をメンバーとするサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、当グループと社会の持続的発展を同時に実現させるための戦略である中期経営計画「サステナビリティ戦略」の推進を目的とし、代表取締役の意思決定の補助機関として、戦略の推進状況および新規事業、M&Aなどを含めた将来的な方向性を、長期的な視野に立ち、フレキシブルかつ活発に議論・検討を行っています。また、協議された事項については業務執行の意思決定機関である経営会議にて決議または協議が行われ、その後取締役会へ報告されます。取締役会の監督体制のもと、ガバナンスの維持とサステナビリティ戦略の推進を図ります。

▼サステナビリティ推進体制図



▼気候変動対応に向けたサステナビリティ推進体制における会議体の役割

会議体	役割
01. 取締役会	経営会議において協議・承認された環境課題に関する取り組み施策の進捗を監督。毎月開催。
02. 経営会議	個別具体的な業務執行に関する重要事項の決定ならびに適時開示の意思決定を実施。毎月開催。
03. サステナビリティ委員会	中期経営計画を推進するために、委員会の組織、運営およびその他サステナビリティに関する重要な事項を協議。毎月開催。

リスク・機会の特定と対応

当グループでは、今世紀末の気温上昇を2°Cに抑えた場合と4°C上昇した場合の2つのシナリオを用いて、気候変動がもたらすリスクと機会および当グループへの影響を分析し、その対応策を検討しました。

▼シナリオ分析

前提	内容
現行シナリオ(4°C)	GHGの排出量削減規制などの厳しい政策導入や規制の強化、企業の効果的な気候変動対応などは実施されず、結果、産業革命前に比べて、平均気温が4°C程度上昇するシナリオ。急性的には、異常気象の頻発、大雨などの激甚化などが想定され、慢性的には海水面の上昇などが考えられる。
移行シナリオ(2°C)	気候変動問題への対応をして、GHG排出量を抑制するために、炭素税の導入や排出量を規制する政策が強化される。企業の気候変動対応を強く求められる世界で、低炭素技術の向上や再生可能エネルギーの拡大、省エネルギーの促進がなされ、産業革命前に比べて、平均気温が2°C未満に抑えられるシナリオ。

▼当グループのリスク・機会の内容

区分	社会の変化	事業環境の変化	リスク・機会	影響を受ける期間
移行	炭素税の導入による鉄鋼プロセスのコスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 電炉増加による鉄スクラップ需要の増加 転炉での鉄スクラップ混合率の増加 鉄スクラップ上級品種の需要増加 需要増加による鉄スクラップ価格の上昇 	機会 既存リサイクル事業の拡大 大型シュレッダーの設置 リスク 鉄鋼プロセスの脱炭素技術開発による原料変化	短期～長期 中期～長期 長期
	再生プラ利用規制による再生プラ使用率の上昇	<ul style="list-style-type: none"> プラスチックのLCA全般でのサーキュラーエコノミー移行の加速 廃プラのマテリアル、ケミカルリサイクルの拡大 	機会 ケミカルリサイクルプラントの開発、事業化 低炭素原料(RPF)の製造 リスク 技術開発、事業参入の遅れによる事業機会の消失	中期～長期 短期～中期 中期～長期
	再生エネ普及の推進による再生エネ関連の設備投資増加	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー関連施設の解体工事が増加 	機会 広域での解体事業の拡大 リスク 廃プラサーマルリサイクルの縮小	短期～長期 長期
	脱・低炭素化に伴うEV車・ESSなどの普及拡大	<ul style="list-style-type: none"> 電化による非鉄金属、レアメタルの需要の増加(枯渇) 需要増加による非鉄金属、レアメタルの価格の上昇 自動車の軽量化や資源枯渇対策で代替素材の開発、使用増加 	機会 リチウムイオン電池リサイクル事業の拡大 金銀回収事業の拡大(落じん灰リサイクルなど) 新規事業の創出 リスク 技術開発による非鉄金属、レアメタル使用の減少	中期～長期 短期～長期 中期～長期
物理	CO ₂ 排出削減目標に対する排出量の報告義務化	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出のトレーサビリティの確保(DX) 	機会 スクラップ、廃棄物の物流ビジネスの拡大 リスク 事業開発遅延による事業参入機会の消失	中期～長期 中期
	平均気温上昇によるヒートストレスの増加	<ul style="list-style-type: none"> 夏季期間における屋外作業の規制化 	機会 省人化、無人化、遠隔コントロール リスク 労働時間の制限などによる労働生産性低下	短期～長期 短期～長期
	異常気象の激甚化による自然災害の増加	<ul style="list-style-type: none"> 工場などの事業拠点への被害増加 輸送、工事の遅延発生増加 物流事故の発生増加 	機会 災害廃棄物への対応強化 リスク 工場被害による操業停止、生産減少による収益減少 販売、購買機会逸失による収益減少 保険料、修繕・復旧コスト増加	短期～長期 短期～長期 短期～長期

Social

社会

❖ 安心・安全な職場環境へ

ACTION 01

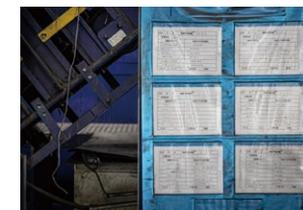
グループ横断の「環境安全推進委員会」

(株)エンビプロ・ホールディングスでは安心・安全な職場環境の整備を最優先課題に掲げ、労働災害発生リスクの低減および作業者の安全確保に向けて取り組んでいます。「環境安全推進委員会」ではグループ各社の社長をリーダーとしたグループ横断の活動を展開。各社の取り組み事例や効果検証、活動の進捗などを共有するとともに、全社員に対してより強いメッセージを発信することで、一人ひとりの意識改革を促し、安全な職場環境を創造する企業風土の醸成に取り組んでいます。

ACTION 02

全員参加の危険予知活動

作業者が自身の作業環境で危険と感じたポイントや、その解決策などを報告する「危険予知活動」をグループ横断で展開。すべての作業者が毎日報告書を提出し、それを掲示板で全員が確認できるようにしています。効果を確認しながら輸送業務を含む営業部門にも展開するなど、グループ全体に危険予知活動を浸透させることで、労働災害の発生件数が減少し、また事故の規模もより小さくなるなどの効果が表れています。



危険予知活動表の掲示

ACTION 03

安全で清潔な企業ブランドの確立

安全活動の効果をあげるために、労働災害発生の状況把握や分析が大切です。これまで労働災害が発生した際の検討会は各グループ会社で実施していましたが、グループ内での共有をさらに迅速にするための新たな取り組みとして、類似の業務や同様の事故を経験した関係会社の方にも検討会に参加をしてもらうことを始めました。また、事故は車両、重機、フォークリフトなどの運転時に多いことから、フォークリフトにドライブレコーダーを取り付けるなどの対策を行っています。しかし、設備やシステムを運用するのはあくまでも人です。一人ひとりの意識を変え、企業の文化として育てていく地道な活動が礎となります。スローガンの「安全で清潔な企業ブランドの確立」を目指して継続的な取り組みと改善を推進していきます。



ドライブレコーダー搭載のフォークリフト

❖ 生き生きと働く良質なエネルギーに満ちた場をつくるために

エンビプロ グループが掲げる「持続可能社会実現の一翼を担う」というミッションの達成には、すべての従業員が「自身の働きが社会の役に立っている」と実感できることが重要で、その喜びが会社を成長させる原動力になると考えます。当グループでは「生き生きと働く良質なエネルギーに満ちた場をつくる」をコンセプトに、社員一人ひとりが生き生きと働き、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。ここでは、管理職として、また家庭と仕事を両立する女性社員の活躍と、グループの結束力を高める社内プロジェクトの活動を紹介します。

女性が活躍できる職場づくり

当グループの持続可能な発展のためには、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮でき、様々な立場の人が働き続けられる職場づくりが必要です。当グループでは特に女性が働きやすい職場づくりに力を入れており、今期新たに女性管理職が誕生しました。

チームを率いる女性管理職！

(株)エンビプロ・ホールディングス

総務課長 竹内 江利子



Q. 管理職としての意気込みをお聞かせください。

A. 2021年7月の就任で今は職務を全うすることに精一杯ですが、総務課の女性4名で力を合わせ、頼りあえるチームに育てていきたいと考えます。現在、業務の平準化やフォローしあえる環境づくりに向け、Webシステムの活用などにも積極的に取り組んでいます。

Q. 女性が働きやすい職場だと感じるところは？

A. 1年前からフレックスタイムを導入しています。家庭を持つ女性社員は子どもを登園させてから出社できるので大変便利です。また普段から上司の理解や仲間の助けがあり、急な欠勤にも柔軟に対応できる企業風土であることも、当社の大きな魅力だと感じます。

Q. 仕事で大切にしていることは何ですか？

A. 「業務で関係する人は社内でもお客様だと思って取り組む」、ということです。仕事は一人ではできないものです。特に次の工程へ仕事を渡す際に心掛けています。

Q. 今後の抱負を教えてください。

A. 会社も仕事も大きく変化する中で、私自身、様々な仕事を経験し成長できました。次は若手社員が成長できる機会をつくるのが私の責務です。みんなを巻き込みながら、未来への前向きなことにエネルギーを集中し、会社と共に私自身も成長していきたいと思えます！

家庭も仕事も、パワー全開！

(株)アストコ(エコミットあづみ野)

施設管理者 野村 智恵美



Q. 入社されたきっかけを教えてください。

A. 母を介護するため15年間勤めた前職を退社しました。制度は整っていても実際には休みづらい職場環境でした。退職後、しばらくしてアストコの面接を受けましたが、面談の時から、母の介護のことも丁寧に聞いていただき、この会社なら安心！と確信しました。

Q. 家庭との両立に不安はありませんでしたか？

A. 私の所属チームは8名で、そのうち女性が6名です。社長や上長にも家庭との両立に理解いただいて、何かあっても必ず助けてもらえる、という安心感があります。また、社員同士でも助け合いや感謝の気持ちがあり、社内にはいつも「ありがとう」の言葉が溢れています。毎日が楽しく、ワクワクしながら仕事に取り組んでいます。

Q. 仕事にやりがいを感じるのはどんな時ですか？

A. 大切な仕事を任せられ期待されていると実感できるので、「頑張ろう！」と気持ちが高まります。最近では、私が作成した経営企画の資料を採用いただけたことがとても嬉しい成果です。介護や子育ての経験は必ず仕事に活かすことができます。また母としての頑張りは仕事でもすごいパワーを発揮します。日頃から支えていただいている感謝の気持ちを糧に、会社の成長に貢献できるように頑張ります！

TOPIC

社歌プロジェクトチームの結成

新型コロナウイルスの影響で、当グループ内でのリアルなコミュニケーションが制限される状況です。そこで、社内の一体感を高める施策として「NIKKEI全国社歌コンテスト」への参加を決定し、「社歌プロジェクトチーム」を結成しました。オフィスや工場に毎朝流れる社歌のイメージムービーを制作する活動を通じて、グループ全体におけるコミュニケーションの活性化を目指しました。

社歌のタイトルは『世界中に愛を』

全社員にアンケートを実施し、エンビプロ グループらしさ、魅力、伝えたいことをヒアリングしました。制作コンセプトは、環境に真面目で、もったいないを究め続ける社員の姿や笑顔を通じて、家族や地域の人々、また見ていただいたすべての方に「生き生き」を届けることです。イメージムービーでは「愛」をハート型の風船に乗せて、世界に届け、つなげ、広げていくイメージを表現しています。



YouTubeで動画公開中

イメージビデオ: <https://youtu.be/A3eJwIF03zk>

メイキングビデオ: <https://youtu.be/O5WirnE700k>

Governance

ガバナンス

❖ コーポレート・ガバナンス

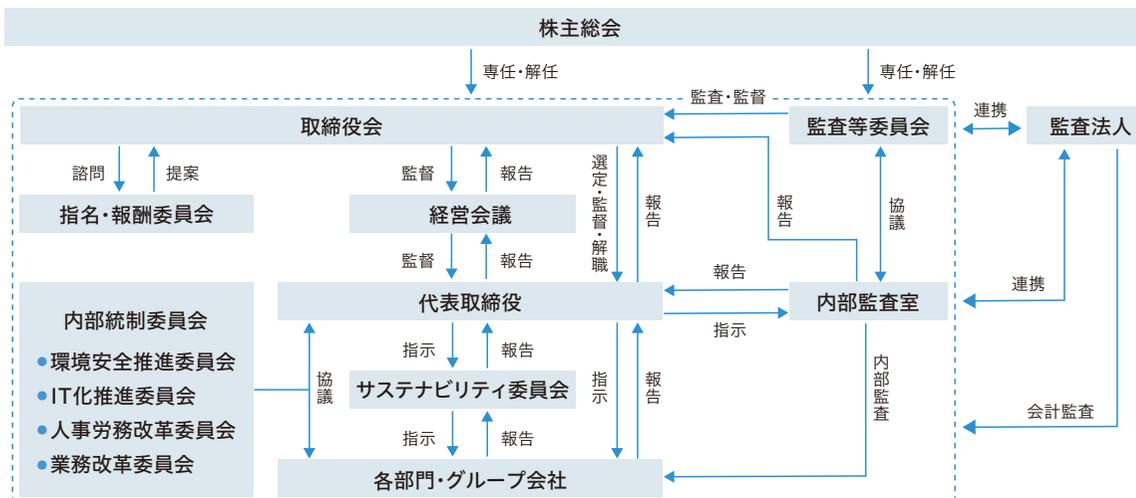
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

エンビプロ グループは、企業理念を組織の隅々にまで浸透させることが最大のガバナンスであり、成長を持続させるための組織に規律をもたらすガバナンスの強化が経営の重要な課題と認識しています。この課題に対して、経営の健全性、透明性および効率性に加え、企業活動における企業倫理と法令遵守に基づく行動を常に意識し、コーポレート・ガバナンスの強化充実に努めていきます。

▼コーポレート・ガバナンスの変遷

2010年	●現：株式会社エンビプロ・ホールディングス 設立	●執行役員制度の導入
2011年	●社外取締役2名→3名に増員	●内部統制委員会を設置
2013年	●東証二部上場	
2015年	●「内部統制基本方針」を改定	
2016年	●指名・報酬委員会を設置	
2017年	●監査等委員会を設置	●社外取締役3名→6名に増員
2018年	●東証一部上場	●サステナビリティ委員会の設置
2019年	●招集通知の早期発送(3週間以上前)	
2021年	●サステナビリティ委員会を中期経営計画推進機関として重要な会議体へ変更	

▼コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

当社の取締役会は、取締役10名のうち6名を社外取締役（うち3名は監査等委員）で構成しており、原則として毎月1回開催しています。取締役会は、当社の業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督しています。2020年度の取締役会の開催回数は14回であり、各取締役の高い出席率の下に行われています。取締役会の運営では、議長である当社社長が全取締役を尊重して意見を引き出し、短期的な目線の良し悪しではなく、一見して因果関係のない方針や施策の話など、中長期的な事業の発展を意識した意見が発言されています。

▼役員スキルマトリックス

当社における地位	氏名	企業文化	経営戦略	生産技術	海外	CN・CE	財務・会計 ・税務	コンプラ	法務	人事	IT	IR	専門知識
代表取締役社長	佐野 富和	●	●	●									
専務取締役	佐野 文勝	●	●	●	●								
常務取締役	春山 孝造	●	●	●	●								
取締役	竹川 直希	●	●					●	●			●	
社外取締役	村上 美晴		●										
社外取締役	黄 圭燦		●										経済学
社外取締役	宮木 啓治		●										
社外取締役 (監査等委員会)	井手 祥司		●							●	●	●	
社外取締役 (監査等委員会)	和田 卓				●			●					調達
社外取締役 (監査等委員会)	神谷 寛						●						
常務執行役員	石井 明子	●											
執行役員	中作 憲展	●	●			●						●	
執行役員	今井 健太	●		●									
執行役員	杉山 泰司	●					●				●		

※CN：カーボンニュートラル
CE：サーキュラーエコノミー

監査等委員会

監査等委員会は社外取締役3名で構成されています。監査等委員である取締役は株主総会や取締役会へ出席する他、社内各種会議に積極的に参加し、管理体制や業務の遂行など会社の状況の把握に努めています。また、監査等委員会は代表取締役社長と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査等委員監査の環境整備の状況および監査上の重要課題などについて意見交換し、意思疎通を密に図っています。内部監査室、会計監査人と緊密な連携を保つため、定期的に連絡会を開催するなど積極的に情報交換を行い、監査機能の充実を図っています。また、内部監査室のほか、内部統制部門からも情報を収集することにより十分な監査を行っています。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、代表取締役1名、独立役員である社外取締役4名の5名で構成されており、取締役会の諮問機関として取締役（監査等委員であるものを除く）の候補者の選任や報酬などについて事前審議を行っています。

経営会議

経営会議は、当社常勤取締役および監査等委員長で構成し、内容に応じて執行役員および各部長、ならびにグループ会社の取締役をメンバーに加え、原則として毎月1回以上開催しています。経営会議は当社の個別具体的な業務執行に関する重要事項を決定するとともに適時開示の意思決定を行います。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、当社常勤の取締役、執行役員および一部の関連部門長で構成され、月に1回の頻度で開催しています。サステナビリティ委員会は、当グループと社会の持続的発展を同時に実現させるための戦略である中期経営計画（サステナビリティ戦略）の推進を目的とし、代表取締役の意思決定の補助機関として、戦略の推進状況、新規事業およびM&Aなどを含めた将来的な方向性について、長期的な視野に立ち、フレキシブルかつ活発に議論・検討を行っています。

内部統制委員会

当グループでは、当社社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置しています。同委員会では4つの下部小委員会（環境安全推進委員会、IT化推進委員会、人事労務改革委員会、業務改革委員会）を構成し、リスクの抽出、対応策を策定し、啓発活動を含め当グループ横断的な内部統制の構築運用を行っています。内部統制委員会は原則四半期毎に開催され、グループ各社の社長、下部組織である小委員会のメンバーからコンプライアンスに関する重要な事項ならびに訴訟など法務リスクに関する事項、その他経営に重要な影響を及ぼすおそれのある事項について報告するとともに方針を定め意思決定をしていくこととしています。

持続的成長に向けた人材戦略と体制づくり

戦略と連動した人材戦略

エンピログループでは「サステナビリティ戦略と連動した人材戦略」を強力に推進するという方針に基づき、7月1日より人事部を新設しました。「サステナビリティ戦略」とは、「持続可能社会実現の一翼を担う」というミッションの実現を目的としており、当グループの成長が社会への貢献につながるという理念に基づいています。そこで「人材戦略」のコンセプトとしては、当グループの成長と従業員の幸福が密接に関連することをイメージし、「生き生きと働く良質なエネルギーに満ちた場をつくる」と定めました。

創発的能力、自律と規律

幸福の概念は変革しつつあります。かつての会社に終身で身を捧げる働き方の幸福から、自己成長、充実感と達成感など体験による持続的な幸福が求められるようになりつつあります。各個人の幸福は違いますが、こうした背景から企業は多様な働き方、条件と環境を整え、自己規律による自由な選択ができるベースを構築していく必要があります。当グループが目指すべき組織のイメージは「創発的能力を備えた自律した個人による規律ある集団」です。「創発的」とは自ら考え、動き、対話し、協働ができる人材です。「自律した個人」とは自分自身で立てた規範に従って行動する人材です。これら2つの能力を備えた様々な背景を持った個人が連携することで、企業理念をベースとした「規律ある集団」となることを目指していきます。

人事戦略

サステナビリティ戦略および目指すべき組織イメージを実現するための人事戦略として、以下、5つの重点施策を推進していきます。

- 対話による関係性の質の向上
- 多様性の尊重
- 働きやすい職場づくり
- 実力主義の人事制度
- 企業文化の醸成

2021年新卒採用

当グループは、中長期的な企業価値向上には多様な人材確保が重要と捉え、将来の経営幹部層の担い手となる新卒採用に力を入れて取り組んでいます。2021年4月にはエンピロ単体として初めての新卒採用4名をはじめ、グループで合計8名が入社しました。3か月間の研修期間を経て、7月から本配属となりました。新入社員を迎え、既存社員が指導する立場となることで、職場環境に良質なエネルギーが醸成され、グループ全体が活性化しています。引き続き、次年度以降も新卒採用に取り組んでいきます。



2020年度 新入社員 集合写真

TOPIC

サステナビリティ戦略を推進する新体制

今年度から(株)エコネコルでは新たに3名の取締役が就任し、グループのさらなる成長とサステナビリティ戦略の推進を目指します。同社は創業から約70年にわたって多様な金属資源の処理や再資源化などグループのコア事業を担っています。社会ニーズの変化をいち早く察知し、技術の進化と新事業への取り組みを積極的に行

い、グループをけん引していくことが重要な役割となります。事業開発、プラント設計、営業部門などの現場経験を積み上げた3名の取締役が、グループ横断的に活動することで様々なアライアンスを強化し、企業と社会の持続的成長に向けた事業活動を積極的に推進して参ります。



取締役
エンジニアリング部長
早川 昌希



取締役
生産部長
秋山了飛



取締役 営業管掌 兼
事業開発部長
遠藤 洋仁

「社会も企業も、そして自身の仕事も継続することが重要。さらなる技術の革新と次世代への継承を大切に取り組んでいきます！」

「世界が変化し、当社の事業がますます重要になっています。明るく・楽しく・元気に、新たな事業に挑んでいきます！」

「大切なのはファンづくり。期待され信頼される企業であり人であること。常にアンテナを張り、顧客や社会ニーズに応え続けます！」

❖ 持続可能社会実現の一翼を担うチャレンジ

中期経営計画の考え方

(株)エンピロ・ホールディングスは2018年に策定した社会と当グループの持続的発展を同時に実現させるための5か年の中期経営計画(サステナビリティ戦略)を2021年8月に見直し、その中で2026年6月期の経営目標を売上高700億円、経常利益40億円、ROE15.0%に設定しています。当グループが目指す企業価値は、経済的価値、環境的価値、社会的価値を高め、それを持続するためのガバナンスを強化して社会から強く必要とされる会社になり、また、その目的に向かって社員一同が生き生きと働く良質なエネルギーに満ちた「場」を作ることと考えています。これら基盤の構築を進め、「脱炭素社会」「循環型社会」「分散型社会」実現に向けた課題解決を事業機会として様々な事業を推進していきます。

企業理念	最も大切にしている価値観でありDNA(時間軸なし)
ミッション	「持続可能社会実現の一翼を担う」存在意義であり、一定の時間軸での目的・志(2050年までの30年間)
中期経営計画	長期ビジョン実現のための戦略(2021/7~2026/6)
単年度事業計画	中期経営計画を達成するための具体的な取り組み

企業文化の醸成と独自性による価値向上

当グループは、企業理念を組織の隅々まで浸透させ、日常の事業活動と一致させることこそ最大のガバナンスであり、持続的な企業価値向上に不可欠な取り組みであると考えています。これら浸透のために、企業理念や価値観、行動規範などを明確に定めた経営計画書を社員へ配布しています。事業活動の中で経営計画書を活用し、組織の隅々まで企業理念を浸透させ、企業文化を醸成することで、経済的価値、環境的価値、社会的価値を高める競争優位な組織の個別機能を患直に鍛え続けていきます。

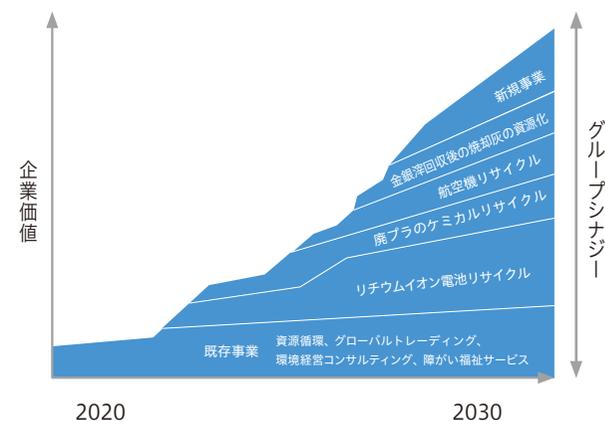
戦略実現の具体的なアクション

当グループは、事業戦略を推進するために(1)圧倒的技術優位性を保有し、それを常に革新し続ける。(2)高い技術力とノウハウを背景にした組織的営業力を強化し、それを常に鍛え続ける。(3)ダイナミックな国際的流通力を保有し、それを常にレベルアップし続ける。以上を前提とし、「既存事業の深化」、「新規事業の探索」、「事業ポートフォリオの最適化」を行ってまいります。

資源循環事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 落じん灰回収自治体の拡大 ● 全国を視野に入れた広域の片付け・解体事業の強化 ● 新工場の建設 ● 大型シュレッダーの設置 ● プラスチック資源循環促進法への対応 ● M&Aの推進
グローバルトレーディング事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 輸出・輸入・三国間貿易と国内外の集荷ヤードの拡大 ● 鉄・非鉄金属・特殊金属・貴金属の全ての金属スクラップ取り組みの推進 ● 新規商材の開発
リチウムイオン電池リサイクル事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規ブラックマス工場の建設 ● アライアンスの構築 ● 湿式製錬プラントの設置
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援の充実・農福連携の成長で障がい者雇用の促進 ● TCFDなどの気候変動関連およびサーキュラーエコノミーコンサルティングの拡大によるグループシナジー

企業価値創造の長期的取り組み

当グループは、既存事業の深化または撤退、新規事業の探索で事業ポートフォリオの最適化を実現していきます。



利益配分

当グループの利益配分の考え方として、成長投資に30%、研究開発に10%、株主還元として配当20%から30%、内部留保に30%から40%と概ねこの基準で行います。

項目	割合
成長投資	30%
研究開発	10%
株主還元	20 ~ 30%
内部留保	30 ~ 40%